

An die
Damen und Herren
der Geschäftsführung
und der Personalleitung

17. Dezember 2020
/Del

A 401 / 2020

**Corona: Hinweise zum Umgang mit Reiserückkehrern aus dem Ausland nach der Außervollzugsetzung der Einreiseverordnung NRW durch das OVG Münster
Muster für ein Informationsschreiben an die Belegschaft und für die Eingangskontrolle**

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir hatten Sie mit Rundschreiben A 371 / 2020 vom 30. November 2020 über die Entscheidung des Oberverwaltungsgerichts des Landes Nordrhein-Westfalen (OVG Münster) über die Aussetzung der Vollziehung der Corona-Einreiseverordnung Nordrhein-Westfalen (EinrVO NRW) und die daraus resultierenden Konsequenzen unterrichtet.

Nach dem gerichtlichen Außerkraftsetzen der EinrVO für NRW soll in den nächsten Wochen eine neue Regelung folgen. Dies kündigte jedenfalls der Ministerpräsident des Landes Nordrhein-Westfalen, Armin Laschet, am Wochenende gegenüber Pressevertretern an. Der Bund habe zugesagt, bei der Ausarbeitung einer neuen Verordnung Unterstützung zu leisten. Zu welchem Zeitpunkt und mit welchem konkreten Inhalt es Neuregelungen geben wird, steht derzeit noch nicht fest.

Bis dahin müssen sich Einreisende nach NRW, also Urlaubsrückkehrer und Rückkehrer von Dienst- bzw. Geschäftsreisen, keiner häuslichen Quarantänemaßnahme unterziehen und können grundsätzlich unmittelbar nach ihrer Rückkehr aus dem Ausland ihre Arbeitstätigkeit wieder aufnehmen. Dies gilt jedenfalls, soweit sie nicht aufgrund einer behördlichen Anordnung nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG) oder einer Bestimmung der Quarantäneverordnung NRW sich in Quarantäne begeben müssen.

In allen anderen Fällen müssen aus dem Ausland Einreisende lediglich die Meldepflichten gemäß den [Anordnungen betreffend den Reiseverkehr nach Feststellung einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite](#) vom 5. November 2020 und die Vorgaben der (Bundes-[Verordnung zur Testpflicht von Einreisenden aus Risikogebieten](#) vom 4. November 2020 (sog. Testpflichtverordnung) des Bundesgesundheitsministeriums (BMG) beachten. Hierauf weist auch das MAGS ausdrücklich hin.

I. Hinweise des MAGS zur Einreise nach Nordrhein-Westfalen

Auf seiner Webseite hebt das MAGS ausdrücklich hervor, dass die Außervollzugsetzung der EinrVO NRW nicht zugleich bedeutet, dass Einreisende aus Risikogebieten nun keine Auflagen mehr erfüllen müssen.

Vielmehr müssten Personen bei ihrer Rückkehr aus dem Ausland bzw. Einreise nach Nordrhein-Westfalen, nach wie vor folgende Regeln beachten:

- Bestehen bleibt die **Meldepflicht** für Einreisende nach der bundesweit geltenden Anordnung des Bundesgesundheitsministeriums. Weitere Informationen finden Sie auf der [Internetseite des Bundesgesundheitsministeriums](#).
- Zu beachten ist außerdem die bundesweit geltende „Verordnung zur **Testpflicht** von Einreisenden aus Risikogebieten“. Danach ist auf Anforderung des zuständigen Gesundheitsamtes nach Einreise ein Testnachweis vorzulegen. Gefordert ist dann der Nachweis eines negativen Coronavirus-Tests in deutscher, englischer oder französischer Sprache (als Papier- oder Digitaldokument). Die zugrundeliegende Testung darf höchstens 48 Stunden zurückliegen. Weitere Informationen stehen auf der [Internetseite des Robert-Koch-Instituts](#).

Diese Hinweise des MAGS sind auch auf der Website unter diesem [Link](#) abrufbar.

II.

Erste Erfahrungen zur Handhabung der Testpflichtverordnung durch die Gesundheitsämter in NRW

Nach § 1 Abs. 1 S. 1 der Testpflichtverordnung haben Personen, die auf dem Land-, See- oder Luftweg in die Bundesrepublik Deutschland einreisen und sich zu einem beliebigen Zeitpunkt in den letzten zehn Tagen vor der Einreise in einem Gebiet aufgehalten haben, in dem ein erhöhtes Infektionsrisiko mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 besteht, nach ihrer Einreise **auf Anforderung des zuständigen Gesundheitsamtes** oder der sonstigen vom Land bestimmten Stelle einen Testnachweis nach Maßgabe des § 1 Abs. 2 der Testpflichtverordnung vorzulegen. Gebiete im Sinne des § 1 Abs. 1 S. 1 der Testpflichtverordnung sind die Gebiete, die das Robert-Koch-Institut zum Zeitpunkt der Einreise auf seiner Internetseite unter <https://www.rki.de/covid-19-risikogebiete> veröffentlicht hat. Die Anforderung eines Testnachweises kann durch die Gesundheitsämter **bis zu zehn Tage** nach Einreise erfolgen, vgl. § 1 Abs. 1 S. 2 der Testpflichtverordnung.

Wir haben bisher Hinweise aus den Regionen erhalten, dass die Gesundheitsämter in NRW von Reiserückkehrern nur selten die Vorlage eines Testnachweises verlangen. Einzelne Gesundheitsämter fordern einen Testnachweis nur für den Fall an, dass sich die Reiserückkehrer in einer Region aufgehalten haben, in der die sog. Inzidenzwerte der Coronainfizierten höher ausfallen als in der Einreiseregion. Dementsprechend werden nach unserer Kenntnis in NRW bisher kaum Testungen aufgrund der Vorgaben der Testpflichtverordnung angeordnet und durchgeführt.

III. Quarantäne bei Infizierung mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 auf einer Auslandsreise

Falls sich Beschäftigte eines Unternehmens während einer Auslandsreise in einer als Risikogebiet ausgewiesenen Region mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 infizieren, sind sie nach der in NRW geltenden Quarantäneverordnung – wie im Übrigen auch bei jeder positiv getesteten Infizierung – verpflichtet, sich unverzüglich nach Erhalt dieses Testergebnisses auf direktem Weg in Quarantäne zu begeben.

Sofern sie aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen nach ihrer Reiserückkehr keine Tätigkeit im Homeoffice leisten können, wird ihnen die Erbringung Ihrer Arbeitsleistung nach § 275 BGB unmöglich. In diesem Fall wird der Arbeitgeber nach unserer Auffassung gemäß § 326 BGB von der Vergütungspflicht frei, mit der Folge, dass die positiv getestete Person während der Quarantänezeit kein Entgelt verlangen kann.

Soweit zum Zeitpunkt der Abreise der Beschäftigten die ausländische Region vom RKI bereits als Risikogebiet eingestuft war und die Reise allein aus privaten Gründen erfolgte, können sie nach unserer Ansicht auch keine staatliche Entschädigung nach dem IfSG beanspruchen. Dies dürfte jedenfalls dann gelten, wenn die Reise vermeidbar war (§ 56 Abs. 1 S. 3 IfSG). Nach dem IfSG ist eine Reise vermeidbar, wenn zum Zeitpunkt der Abreise keine zwingenden und unaufschiebbaren Gründe für die Reise vorlagen (§ 56 Abs. 1 S. 4 IfSG).

IV. Hinweise an Urlaubs- und Dienstreisende vor Reiseantritt

In Anbetracht der anstehenden Weihnachtsferien können Unternehmen erwägen, ihren Beschäftigten Hinweise zu Reisen zu geben, um sie nochmals auf die Gefahr einer Infektion einer mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 und die bestehenden Meldepflichten bei Rückkehr aus dem Ausland zu unterrichten. Zwingend und notwendig ist dies jedoch nicht.

Wir haben aber vorsorglich ein Muster für ein solches Informationsschreiben an die Beschäftigten entwickelt, welches wir diesem Rundschreiben beifügen (**Anlage 1**). Bei Nutzung des Musters müsste sein Inhalt naturgemäß an die betrieblichen Verhältnisse und tatsächlichen Gegebenheiten und Kommunikationsgepflogenheiten im jeweiligen Unternehmen angepasst werden.

Ebenso können nach unserer Auffassung Unternehmen ihre Beschäftigten – wie auch Dritte, z. B. Kunden, Lieferanten, Besucher etc. vor Betreten des Betriebsgeländes zur Sicherung des Gesundheits- und Infektionsschutz im Betrieb Fragen zu einem möglichen Infektionsrisiko stellen. Hierzu zählen insbesondere die Frage, ob sie typische Symptome für eine Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 aufweisen (z. B. Husten, Schnupfen, hohes Fieber, Geschmacksverlust etc.) oder in den letzten zehn Tagen Kontakt zu einer an dem Coronavirus SARS-CoV-2 infizierten Person hatten. Ferner dürfte auch die Frage zulässig sein, ob sie sich in den letzten zehn Tagen in einem Gebiet aufgehalten haben, in dem nach Veröffentlichung das Robert-Koch-Instituts ein erhöhtes Infektionsrisiko mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 bestand und sie die Einreise auf dem [digitalen Meldeportal](#) gemäß der Anordnungen betreffend den Reiseverkehr nach Feststellung einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite gemeldet haben. Mit Rundschreiben A 371 / 2020 vom 30. November 2020 hatten wir Sie ausführlich über die Vorgaben und Ausnahmen der Meldepflicht gemäß den Anordnungen informiert.

Anliegend übersenden wir Ihnen ein Muster zur Befragung der Beschäftigten bei Betreten des Betriebs (**Anlage 2**).

Vor einer Durchführung einer Abfrage sollten allerdings dreierlei Gesichtspunkte bedacht werden:

1. Fragerecht des Arbeitgebers

Beschäftigte müssen nur rechtlich zulässige Fragen wahrheitsgemäß beantworten. Die Reichweite und der Umfang eines solche Fragerechts ist im Einzelnen umstritten und nicht vollständig geklärt. Zwar stellt eine Befragung der Beschäftigten nach einer möglichen Infizierung oder einem engen Kontakt zu einem Infizierten den geringsten Eingriff in Persönlichkeitsrechte dar und dürfte datenschutzrechtlich aufgrund des ersichtlich berechtigten Interesses des Arbeitgebers aus unserer Sicht zulässig sein. Andererseits könnte z. B. die Frage nach einer Rückkehr aus einem Risikogebiet unter Bezugnahme auf die Entscheidung des OVG Münster kritisch bewertet werden. Wir halten aber auch diese Frage jedenfalls dann für zulässig, wenn die Inzidenzzahlen zum Zeitpunkt des Aufenthalts des Beschäftigten in diesem Risikogebiet sehr hoch ausgefallen sind. Schließlich sind Arbeitnehmer nach § 16 ArbSchG und den aus dem Arbeitsverhältnis folgenden arbeitsvertraglichen Treuepflicht (§§ 241

Abs. 2, 611 a BGB) zur Meldung und Offenbarung einer Infizierung oder einem Infektionsverdacht gegenüber dem Arbeitgeber verpflichtet.

2. Folgenabschätzung für den Fall einer positiven Rückmeldung

Falls ein Beschäftigter eine Frage positiv beantwortet, z. B. erklärt, er habe sich in einem vom RKI ausgewiesenen Risikogebiet aufgehalten oder engeren Kontakt zu einer positiv auf das Coronavirus SARS-CoV-2 getesteten Person gehabt, sollte das Unternehmen die Folgen einer solchen Antwort und die daraus abzuleitenden Reaktionen frühzeitig erwägen.

Bei Vorliegen von typischen Symptome für eine Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 werden Unternehmen den Beschäftigten von der Arbeitsleistung freistellen. Ein solche Freistellung dürfte zulässig sein. Offen ist dagegen die Frage, ob diese Beschäftigten in diesem Fall ihren Vergütungsanspruch verlieren. Vielfach werden sich aber einzelne Beschäftigte ohnehin arbeitsunfähig krank melden und Entgeltfortzahlung begehren.

Im Fall der Rückkehr aus einem Risikogebiet müssen sich die Beschäftigten nach der Außervollzugsetzung nicht mehr in eine häusliche Quarantäne begeben. Soweit Unternehmen in dieser Situation aus Infektionsschutzgründen, insbesondere der gesundheitlichen Vorsorge gegenüber der Belegschaft gleichwohl von der Arbeitsleistung freistellen, dürfen sie das Vergütungsrisiko tragen.

3. Folgenabschätzung für den Fall einer wissentlichen Falschbeantwortung

Falls ein Beschäftigter eine Frage wissentlich falsch beantwortet, stellt sich die Frage, welche Maßnahmen Unternehmen ergreifen können, wenn das Unternehmen später hiervon Kenntnis erlangt (z. B. durch Hinweise von Kollegen/innen, Gesundheitsamt etc.). In der Regel wird hier nur der Ausspruch einer Abmahnung in Betracht kommen. In Ausnahmefällen - z. B. bewusste Ansteckung von Kunden/ Kollegen und/oder Vorgesetzten - könnte auch der Ausspruch einer Kündigung erwogen werden.

4. Durchführung der Befragung

Die Durchführung einer solchen Befragung ist naturgemäß aufwändig und bürokratisch. Andererseits trägt sie zur Sicherung des Infektionsschutzes und letztlich damit auch dem Gesundheitsschutz der Belegschaft bei. Insofern werden die Unternehmen abwägen, ob der für die Durchführung der Befragung zu erbringende Aufwand im Verhältnis zu dem daraus resultierenden Erkenntnisgewinn im Verhältnis steht.

Letztlich sollten die Unternehmen entscheiden, ob sie die Befragung in ihren "betrieblichen Pandemieplan" aufnehmen oder zum integralen Bestandteil ihres „betrieblichen Infektionsschutzkonzepts" machen.

Mit freundlichen Grüßen

RA Ralf Bruns
(Hauptgeschäftsführer)

(Anlagen)